

大学教育におけるグループ学習のファシリテーション効果

白井 靖敏、鷺尾 敦¹⁾、下村 勉²⁾

Effectiveness of the Facilitations of Group Learning in Higher Education

Yasutoshi SHIRAI, Atsushi WASHIO¹⁾, Tsutomu SHIMOMURA²⁾

1. 目的

グループ学習は、「総合的な学習の時間」の導入以来、多くの初等中等教育等で行われ、特に、「生きる力」を育む教育方法としても重要視されてきている¹⁻⁶⁾。一方、大学においては、すでにユニバーサル段階を迎えており、多様な学生を受け入れていることから、従来型の講義形式に加え、学生参加型、あるいは、双方向型の授業が多く実践されるようになってきた。おりしも、平成20年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」⁷⁾が取りまとめられた時期とも重なり、特色化教育(GP)などでもPBLなどを取り入れた教育プロジェクトもいくつかの大学で動いている⁸⁻¹⁵⁾。

さて、グループ学習といっても、いくつかのパターンがある。大山¹⁶⁾らが分類している例があるが、単に、講義のなかで座席の近くの学習者同士が短時間に話合うケース、事前事後学習も含めた計画的にチーム編成をとっているケースなどが見られる。筆者らの大学においても、様々な形のグループ学習を取り入れていることが、アンケート調査結果から分かるが、その効果については、教員が期待していたほど上がっていないようでもある¹⁷⁻¹⁸⁾。

一斉講義型と学生参加型の授業の違いは、知識の広がりや深まり、その信憑性、効率性に現れる。グループ学習は、学生自身が参加するため、充実感が得られ、協調性や責任感が育まれるものの、知識の広がりや深まりが十分得られないことが懸念される。「単に話合っただけ」、「先生は何も指導してくれない」、「一部の学生に任せてしまう」など、学生個々に見たとき、必ずしも、参加学生すべてが充実感を得ているかという点、そうでもなく、知識の獲得面で成果があったとはいえない場合がある。そこで、企業等で取り入れられ、重要視されている「ファシリテーター」的な役割¹⁹⁻²⁰⁾を加えることで、議論をより明確化させ、知識の獲得などの学習面で実質的に、グループの難点を補えると考えている。

学生のこれまでの経験では、グループ学習における役割についての認識は持ちつつも、リーダーなどの役割の重要性はほとんど理解していない²¹⁻²²⁾。そこで、本報告では、事前学習として、ファシリテーターの役割を明確にした上で、リーダーやファシリテーターの仕事を経験させた経験群と、グループ学習におけるそれぞれの役割についての説明をただけの非経験群に分け、前述した学習効果を検討した結果を考察する。

1) 高田短期大学オフィス人材育成学科 2) 三重大学教育学部

2. 方法

2-1 事前学習 (ファシリテーター経験群と非経験群)

ファシリテーター経験群として、N女子大学K学部2年・教職課程選択者45人(8グループ)を対象とした。このクラスでは、ファシリテーターとリーダーを全員が体験できるよう、マイクログループディスカッションを設定した。ファシリテーターとリーダーは、それぞれグループ内でテーマ別に輪番に分担し、ひとつのテーマを約20分のマイクログループディスカッションを設定して順次進めた。ファシリテーターは、リーダーと事前に相談しながら、ファシリテーションの準備として、事前調べ、会議の進行表の作成、予想される意見への対応表の作成、成果発表としてレポートの作成などを課した。

ファシリテーター非経験群は、K学部2年・教職課程選択者22人(5グループ)、経験群とは別のクラスを対象とした。このクラスでは、これまで多くの学校で行われている一般的な学習方法を用いたグループディスカッションを行った。リーダーやファシリテーターなどの役割分担と仕事内容を説明したうえで、役割分担もグループ内で考え、成果発表は、パネルディスカッション形式で行った。ファシリテーター経験群および非経験群の授業計画を表1に示す。

表1 ファシリテーター経験群および非経験群の授業計画

	経験群	非経験群
第1週	グループ学習の意義と目的、役割分担の意味と仕事の説明	グループ学習の意義と目的、役割分担の意味と仕事の説明
第2週	課題の設定(学生と指導者側で調整) Aモンスターペアレンツへの対応 B学校での携帯電話の指導 C不登校生徒への対応 D給食指導 Eいじめへの対応 それぞれの課題に対するグループ内役割を事前に決めておく。	課題の設定(学生と指導者側で調整) Aモンスターペアレンツへの対応 B学校での携帯電話の指導 C不登校生徒への対応 D給食指導 Eいじめへの対応 役割分担の例(Aモンスターペアレンツへの対応の場合) 司会(リーダーまたはファシリテーターを兼ねる) パネラー・学校の教員 パネラー・管理職・校長 パネラー・教育委員会の担当者 パネラー・PTA・保護者 パネラー・警察関係 パネラー・弁護士 *役割分担は課題の内容によって異なる
第3週	ファシリテーターとして事前の調べ、会議の進行表の作成、予想される意見への対応表の作成など	各役割に応じた事前準備とグループディスカッション
第4週	課題ごとの事前の調べ(個人)	グループディスカッションおよび、司会、パネラーとの打ち合わせと調整
第5週	マイクログループセッション(前半 3課題)	模擬パネルディスカッション(課題AB)
第6週	マイクログループセッション(後半 2課題、6人グループは3課題、一部重複)	模擬パネルディスカッション(課題CD)
第7週	個人レポート作成(成果発表)、アンケート調査	模擬パネルディスカッション(課題E)、個人レポート作成など

2-2 グループ学習による実践

前述の事前学習を終えたのち、ファシリテーター経験群、非経験群とも、準備、ディスカッション、まとめ、プレゼンに至る一連のグループ学習を8コマ利用して実践した。

第1週 グループ分け(事前学習における適正、役割希望優先)

第2週 専門家による話題提供(食の安全)

第3週、第4週 資料収集などの準備(ファシリテーター、リーダーなどの役割ごとの打ち合わせ、事前資料の作成など)

第5週 グループディスカッション

第6週 グループディスカッション（発表準備）

第7週 発表会と総合討論

第8週 個人レポート作成、アンケート

3. 結果

3-1 事前学習

前項で述べた事前学習のうち、ファシリテーター非経験群については、従来型のグループ学習と変わらないため、ここでは、ファシリテーター経験群について、全員にリーダーとファシリテーターを経験させた20分のマイクログループディスカッションについての結果をまとめる。

まず、ファシリテーターとして事前調べの整理と提示資料は十分だったかでは、これまで未経験の部分が多いためか、「ややいいえ」「いいえ」が予想以上に多かったが、ファシリテーターとしての自分の向き不向きもよく認識できたとの意見が寄せられた（図1）。

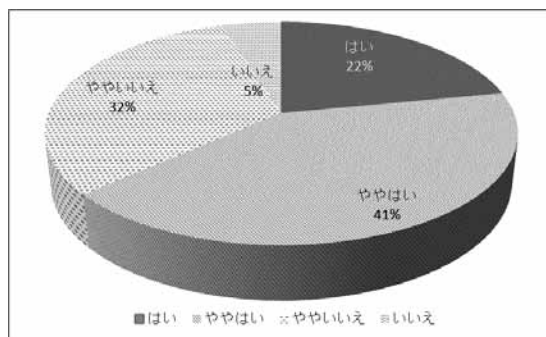


図1 事前調べの整理と提示資料（可視化）が十分だったか

ディスカッションの進行状況については、ファシリテーターが基本的に準備しなければならない「進行表」ができたと回答した学生は予想していたより少ない。事前準備の時間が少なかったことや、ディスカッションのイメージが十分でなかったなどが考えられる。このことから、この時点で、教員としての指導がもう少し必要だったと思う。

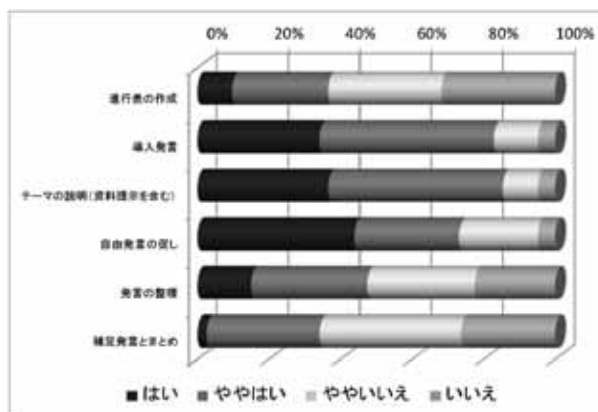


図2 ディスカッションの進行状況

また、発言の整理やまとめも十分にできていないことも分かる。役割分担としてリーダーの仕事と混乱することから、ディスカッションそのものの整理やまとめはファシリテーター、課題（テーマ）についての総合的な整理やまとめ、発表（報告）はリーダーという形の明確な指導が必要であった。

ファシリテーターとして、ディスカッションを円滑、かつ、時間内に効率的に進めていくため、いくつかの質問は事前に準備するよう指導した。しかし、時間軸を意識させる質問（ディスカッションを指定された時間内に収束させていく質問）や、全体を意識させる質問（意見が偏らず、広く包括的に意見を引き出す質問）については、あまりできていない。これは、進行表が十分にできていなかったことや、まとめの意識が薄かったのも影響していると思われる。グ

ループの構成員は、それぞれ初対面ではないため、「気持ちを和らげる質問」については、あまり注意がはられていない。

次に、リーダーとしてみたとき、ファシリテーターの存在が初めての経験であったため、ファシリテーターとの打ち合わせについては十分ではなかったが、ディスカッションから発表の組み立ては、責任をもってよくできていた。しかし、リーダーが発表することには抵抗感があったようである。

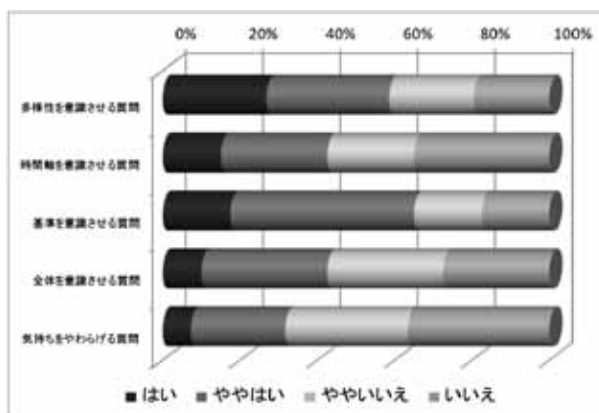


図3 ファシリテーターとしての質問の準備状況

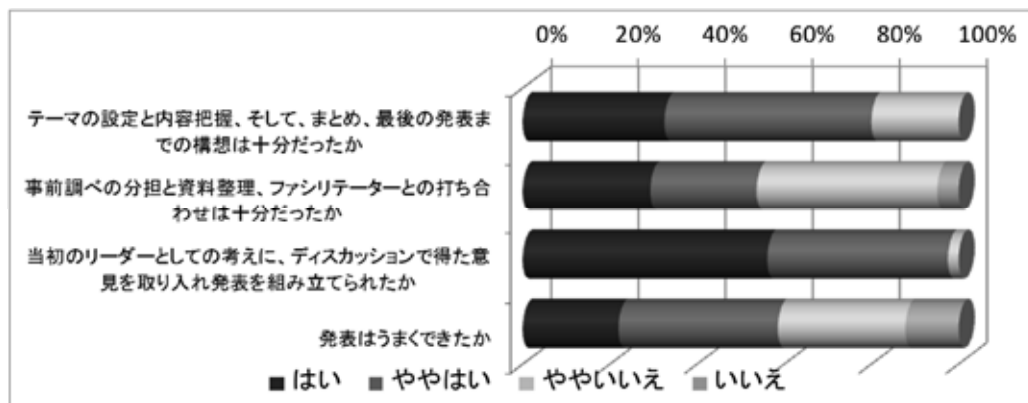


図4 リーダーとしての役割について

3-2 グループ学習による実践

事前学習を終えたあと、ファシリテーター経験群、非経験群とも、同様の形式でグループ学習を行い、その結果、ファシリテーターのディスカッションの進行についてみると、経験群では「できなかった」「あまりできなかった」と回答した学生はいない(図5)。また、それぞれの役割の達成感(図6)においても、進行および発言者の意図などの把握に努めていることが分かる。

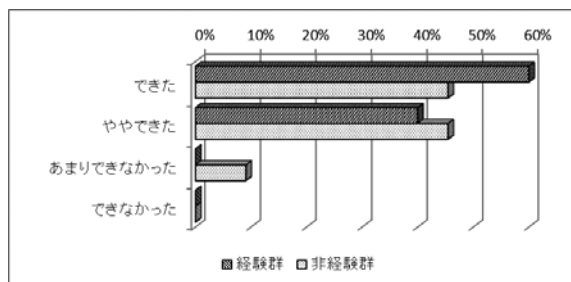


図5 ディスカッションの進行状況

アンケートによる単純回答なので、「できた」「できなかった」の判断基準が、記述式のコメントなどから、経験群と非経験群とでは異なるため、有意をもって両群に差があるとはいえないが、非経験群であっても、ファシリテーターの役割は説明してあるので、司会的な役割

大学教育におけるグループ学習のファシリテーション効果

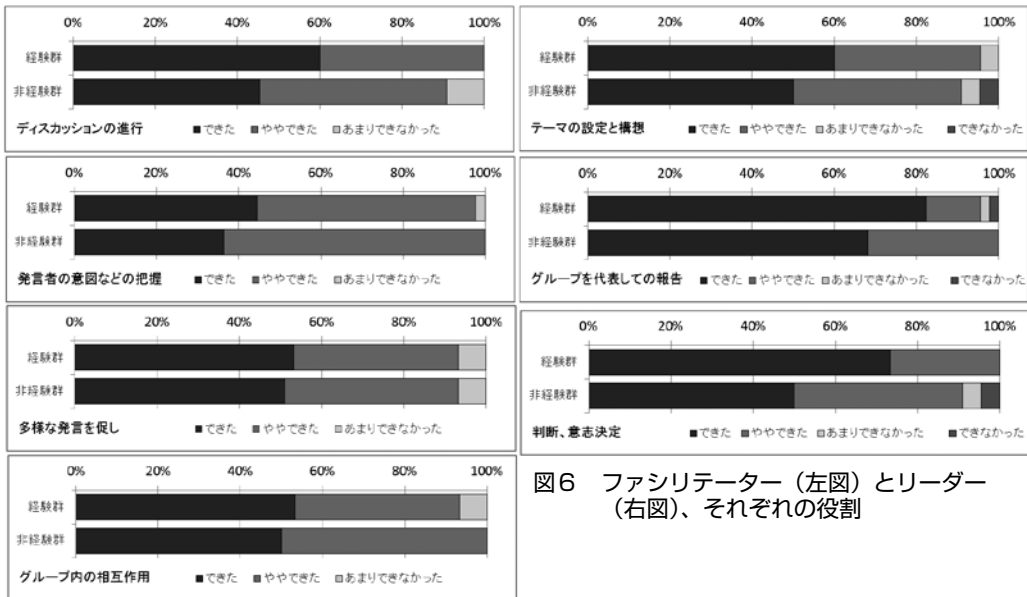


図6 ファシリテーター（左図）とリーダー（右図）、それぞれの役割

をしつつも、多様な発言の促しやグループ内の相互作用には気を配ってはいたようである。リーダーについても、ファシリテーターがいることで、経験群の方が非経験群に比べて、自分の役割をよく理解していたと思われる。

ファシリテーター経験群では、ファシリテーターの役割を明確化することでリーダーの「負担感」は、想定した通り軽減されたが、「達成感」「満足感」は十分に得られていなかった(図7)。ファシリテーターについてみると、ほぼ想定通り、経験群の「負担感」が増した。それと同時に「達成感」「満足感」も増加した。しっかりと役割を果たせば、この意味では当然の結果であろうが、別の見方をすれば、ファシリテーターを明確化したことによって、従来型のグループ学習で、リーダーが担っていたと思われるディスカッションの進行、整理、まとめなど仕事

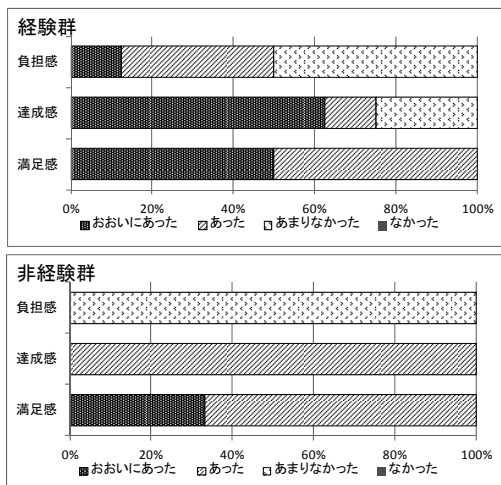


図7 ファシリテーターの負担感、達成感、満足感

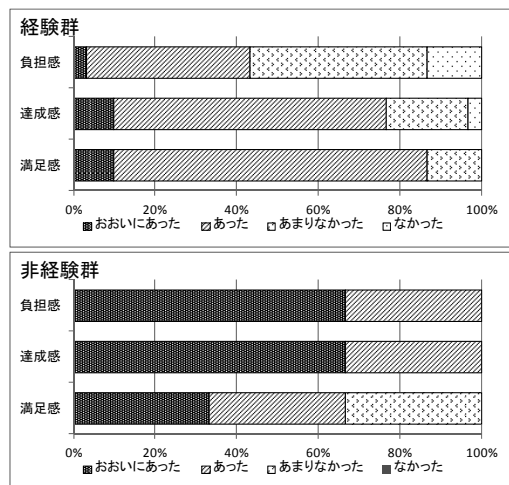


図8 リーダーの負担感、達成感、満足感

のほとんどを、ファシリテーター役が取り込んだ格好となったと考えられる。ファシリテータートレーニングは効果があったものの、これまで、本来、リーダーが果たさなければならない仕事が正しく理解されていなかったことも分かり、ディスカッションのなかで、リーダーが自分の仕事を見失ったのではないかと思われる。非経験群では、ファシリテーターを司会的な役割としては分担していたが、結果として、従来型のリーダー主導型となっていたと考えられる (図8)。

その他の役割を担った学習者は、経験群、非経験群とも、「達成感」「満足感」に差は見られなかった。「負担感」についても有意な差はないが、経験群が若干増した(図9)。ファシリテーターが、グループ構成員全員からの意見の引き出しに努力したことによると思われる。

個々の学習者が人任せにせず、議論へ積極的に参加する態度が身につく、学習そのものの活性化に力を発揮したことなど、事後アンケート結果からも分かった。知識の深まりや広がりの方では、グループ内で議論された主要なキーワードをカウントし、その平均および学生のアンケート記述内容から、ファシリテーターの存在効果が見られた (図10)。

グループ学習全体の成果 (プレゼン内容など) では、経験群と非経験群ではあまり差がなかった。おそらく、非経験群の場合、グループ全員がディスカッションに参加していなくても、数人が主導することによって良い成果を得ることができたとも考えられる。こうした場合は、当然のことながら、ディス

カッションに参加しようとしなかった学生や、参加できなかった学生の不満が残ると予想される。また、グループディスカッションを通して、学生自身が実感する「身に付いた力」についても、経験群、非経験群とも、あまり差はみられない (図11)。これは、グループ学習そのものが持つ効果であるためである。特に、今回のグループ学習におけるファシリテーターの存在とその事前学習を経た経験群では、「責任感」「主体性」の点でやや上回っているが、「知識の深まり」や「視野の広がり」では、期待していたほどの差異はなかった。

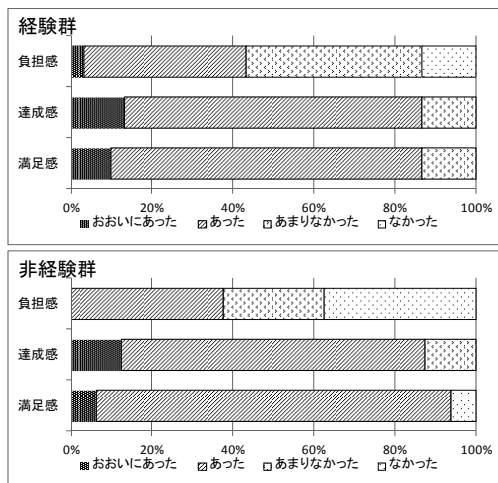


図9 その他の役割であった学生の負担感、達成感、満足感

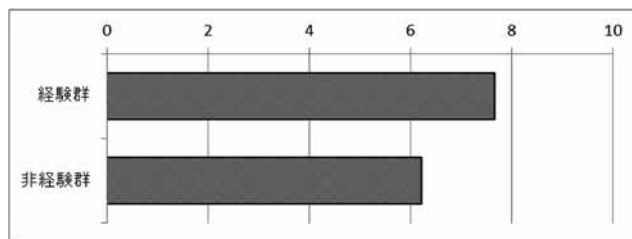


図10 グループ内で議論された主要なキーワード数の平均

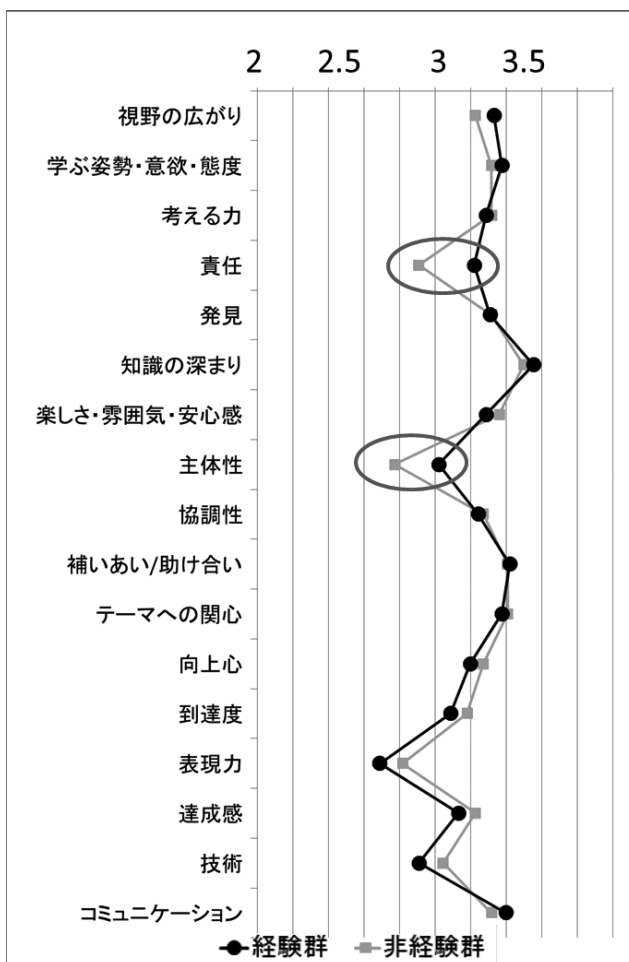


図11 マイクログループディスカッションを通して身に付いた力：(4点)、ややはいいえ (3点)、ややいいえ (2点)、いいえ (1点) の平均値

4. 考察

本研究では、学生の主体的・能動的な学びを引き出す授業のなかで、特に、グループ学習に注目し、その学習を深めるためのリーダーとファシリテーターの役割の重要性に着目してきた。ファシリテーターは、企業研修などにおいて、問題解決や組織力の強化の観点で注目を集めていることから、教育の場面においてもグループ学習の活性化や深化のために取り入れてはどうかと考え、教育実践研究を続けている。平成22年度の実践結果²¹⁻²²⁾では、グループ学習での役割の重要性や仕事内容をきちんと説明したつもりであっても、実際のところ未経験であったことから、リーダーがファシリテーターの仕事も担い負担増となるなど、ファシリテーターの役割がほとんど発揮されていないケースが目立った。しかしながら、すでに経験しているグループ学習と同様に、効果のひとつである協調性やコミュニケーションの力は付いた。未経験のファシリテーション技術は、事前説明だけでは実感がないことから、平成23年度の研究では、グルー

ブディスカッションにおけるファシリテーターの役割を事前に経験する教育プログラムを開発し導入することとした。このことによって、ディスカッションの進行や整理についてファシリテーターとリーダーとの役割分担が明確になり、より実践的な効果（グループ学習の活性化や深化）が得られると考えた。結果、前項で述べたように、ファシリテーターを事前に経験した経験群と非経験群に分けて見たとき、経験群であっても、授業時間の制約から、学生ひとりひとりに対する経験的マイクロディスカッションは20分間と短かったことと、やはり、これまで未経験だった内容については、十分な成果が得られていない面があった。このことから、ファシリテーターの役割として、ディスカッションの進行表の作り方、意見の把握の仕方、整理の仕方など、短い時間であっても効率的に訓練できるよう、教育プログラムの改善についての方向性が見えてきた。

ファシリテーターはディスカッションを運営していく責任があり、負担感も増したものの、達成感・満足感も得られたと考えている。一方、ファシリテーターを導入したことで、リーダーの負担感は軽減したが、逆に、リーダーとしての達成感・満足感が得にくくなった。このことは、ファシリテーターの経験をさせるとともに、ファシリテーターがディスカッションを運営している場合のリーダーの役割について、きちんと理解させることの必要性も認識できた。

リーダーやファシリテーターの役割を担わなかった他の学生は、ファシリテーションのない従来型のディスカッションより、やや負担感は増したことから、ファシリテーターが、できるだけ全員に発言等を求めた結果と考えられる。グループ構成員全員が発言できていたことや、活発に進んだことで、非経験群より若干ではあるが、学習の深まりや広がりが見られた。さらに、「人任せにする」、「参加できずつまらなかった」、「楽しくない」など、グループ学習に積極的な参加できなかった学生の不満や、一部の学生だけが活動して全体が活発にならないなどの問題点は解決できたと考えている。

総じて、ファシリテーターを事前に経験させ、しっかりと役割を担えるようにすることで、リーダーの負担感が軽減され、ディスカッションの進行や意見の整理、まとめといった会議そのものへの関わりと、課題（テーマ）については意見の整理やまとめ、発表といったリーダーとしての関わりが明確になるとともに、主体性や責任感が増すと考えられる。

一斉講義型の授業と比較してみたとき、グループ学習では、「コミュニケーション能力、まとめる能力、プレゼン能力は身に付いた」という意見が多く見られたが、一方で、「知識は広がり深まるが偏りと信憑性に疑問が残った」、「学習内容に不安感、思い込みがつきまとう」などの意見も多く見られた。また、リーダーやファシリテーターのようにはっきりとした役割を担わなかった学習者個人にとって、自ら考え判断し知識等を獲得することや、他者の考えなどを取り入れ自分の中で再構成をすることができたかなどについて、十分な検証ができなかったため、この点についても、ファシリテーター経験のための教育プログラムの改善のなかで、検討していく予定である。



図12 この授業評価では、「自分で考える授業より、先生は教え、生徒は聞く、だけの、そんな授業がよい」「自分で考え、議論する授業は負担が大きいのでやめてほしい」などの意見もあった。

本研究は、平成22年度 科学研究費補助金（基盤研究（C））「ファシリテーターの育成を通じた教育力向上プログラムの開発」（課題番号22531035）による。

参考文献

- 1) 下村勉、白井靖敏、鷺尾敦、他19名「総合的な学習の時間」の成果と課題についての検証と分析 三重県高等教育機関連絡協議会研究報告書（2004）
- 2) 下村勉、白井靖敏、鷺尾敦、他9名、「総合的な学習の時間」の成果と課題についての実践的検証、三重大学創造開発研究センター研究報告第12号、pp.1-10、（2004）
- 3) 下村勉、白井靖敏、鷺尾敦、他17名「総合的な学習の時間」の実践検証と充実・発展への提案 三重県高等教育機関連絡協議会研究報告書（2005）
- 4) 白井靖敏、濱口憲子、石谷幸久、下村勉、子どもの発達段階における「総合的な学習の時間」の学習形態や方法、日本教育工学会第21回全国大会論文集、p239-240、（2005）
- 5) 下村勉、小山史己、白井靖敏、鷺尾敦、須曾野仁志、落合英次、「総合的な学習の時間」の学習効果の分析 三重大学教育実践総合センター紀要25（2005）
- 6) 下村勉、白井靖敏、鷺尾敦、須曾野仁志 他9名、総合的な学習の時間」の実践検証と今後の展開、三重大学創造開発研究センター研究報告No.13、P5～12、（2006）
- 7) 教育課程審議会、学士課程教育の構築に向けて（答申）、文部科学省、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm、（2008）
- 8) 望月 紫帆、西之園 晴夫、宮田 仁、質的分析法によるチーム学習と個人学習とを統合した学習の研究Ⅳ、大会講演論文集、日本教育工学会全国大会第20回 P1019-1021、（2004）
- 9) 望月紫帆、西之園春夫、宮西仁、チーム学習での満足度と学習成果の3チーム間の比較研究、大会講演論文集、日本教育工学会全国大会第21回 P405-406、（2005）
- 10) 白井靖敏、下村勉、鷺尾敦、学習者参加型授業を促進する教員の学習支援スキル育成カリキュラムの開発、平成19-20年度科学研究費補助金（基盤研究（C））中間報告、P1-127、（2008）
- 11) 白井靖敏、下村勉、鷺尾敦、山口厚子、学習者参加型授業を促進する教員の学習支援スキル育成カリキュラムの開発、平成19-20年度科学研究費補助金（基盤研究（C））最終報告、P1-180、（2009）
- 12) 白井靖敏、学習者参加型授業を展開する学習支援スキル獲得に向けた体験型教員養成、名古屋女子大学紀要 第55号人文・社会編、P249-256、（2009）
- 13) 鷺尾敦、グループディスカッションを重視した学習者参加型授業の効果、高田短期大学紀要第27号、（2009）
- 14) 梶川裕司、授業技術を考える～多人数授業の工夫～、京都FDセミナー（第1回）資料、（2010）
- 15) 河合塾、アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか、東信堂、P3-92、（2011）
- 16) 大山牧子、田口真奈、アクティブラーニング形態の授業実践におけるグループ学習の特質、大学教育学会第32回大会要旨収録、P60-61、（2010）
- 17) 鷺尾敦、白井靖敏、下村勉、高等教育におけるグループ学習を深めていくために（1） アンケート調査結果からの考察、大会講演論文集、日本教育工学会全国大会第27回 P541-542、（2012）
- 18) 白井靖敏、アクティブラーニング(グループ学習)の経験に基づく学習タイプ、名古屋女子大学紀要 第57号、P117-126、（2011）
- 19) 森時彦、ザ・ファシリテーター、ダイヤモンド社、（2004）
- 20) 森時彦、ザ・ファシリテーター2、ダイヤモンド社、（2007）
- 21) 白井靖敏、鷺尾敦、下村勉、高等教育においてグループ学習を深めるために（2） リーダーとファシリテーターの役割、大会講演論文集、日本教育工学会全国大会第27回 P275-276、（2012）
- 22) 白井靖敏、鷺尾敦、下村勉、グループ学習の現状とファシリテーターの役割、名古屋女子大学紀要 第58号、P109-118、（2012）

要約

一斉講義による学習と学生主体のグループ学習とでは、学生に求める学習成果に違いがあり、

グループ学習では、学生自身が参加するため、充実感が得られ、協調性や責任感が育まれるものの、知識の偏りや、一部の学生が主導して、ディスカッションに参加できない学生が不満を持つケースが多い。本研究では、企業等で取り入れられ、重要視されているファシリテーター的な役割を、グループ学習に加えることで、議論をより明確化させ、グループ学習におこりがちな知識の偏りを避けることや、グループ構成員すべてが活発にディスカッションできる状況をつくり出せると考えた。結果、ファシリテーターを事前に経験させ、しっかりと役割を担えるようにしたことにより、リーダーの負担感は軽減され、ディスカッションの進行や意見の整理、まとめといった会議そのものへのファシリテーターの関わりと、課題（テーマ）そのものについての意見の整理やまとめ、発表といったリーダーとしての関わりが明確になり、ディスカッション全体が活性化した。